

MOZIONE

Introduzione di incentivi per l'assunzione di disoccupati over 50 e madri rientranti nel mercato del lavoro

del 24 febbraio 2025

Premessa

Il mercato del lavoro ticinese presenta sfide significative per due categorie particolarmente vulnerabili: i disoccupati over 50 e le madri che rientrano nel mercato del lavoro dopo un periodo dedicato alla cura dei figli. Sebbene la legislazione attuale preveda strumenti di sostegno, l'efficacia di tali misure deve essere potenziata per garantire un impatto strutturale più incisivo.

Disoccupati over 50 e disoccupazione di lunga durata

Studi accademici¹ hanno identificato diverse cause che contribuiscono alla maggiore incidenza della disoccupazione di lunga durata tra i lavoratori over 50:

1. **Discriminazione basata sull'età:** I pregiudizi secondo cui i lavoratori più anziani sarebbero meno produttivi o meno flessibili nell'adattarsi a nuove tecnologie sono ben documentati. Questi stereotipi possono portare a pratiche di assunzione discriminatorie, limitando le opportunità per gli over 50.
2. **Obsolescenza delle competenze:** L'evoluzione tecnologica e l'automazione richiedono competenze aggiornate. I lavoratori più anziani possono trovarsi svantaggiati se non hanno avuto accesso a formazione continua, rendendo difficile il reinserimento nel mercato del lavoro.
3. **Costi salariali percepiti:** I datori di lavoro potrebbero ritenere che i lavoratori over 50 abbiano aspettative salariali più elevate, preferendo assumere personale più giovane con richieste economiche inferiori.
4. **Sovraqualificazione:** Alcuni lavoratori anziani possiedono qualifiche elevate che non corrispondono alle posizioni disponibili, portando a una mancata corrispondenza tra offerta e domanda di lavoro.
5. **Problemi di salute:** Con l'avanzare dell'età, possono emergere problemi di salute che limitano la capacità lavorativa, influenzando negativamente l'occupabilità.

Madri rientranti nel mercato del lavoro

Le madri che rientrano nel mercato del lavoro dopo un periodo dedicato alla cura dei figli affrontano diverse sfide, tra cui:

1. **Gap occupazionale:** La pausa lavorativa per motivi familiari può comportare una perdita di competenze aggiornate e una riduzione delle prospettive salariali. Questo divario temporale può rendere le madri meno competitive rispetto ad altri candidati.
2. **Barriere organizzative:** La mancanza di politiche aziendali flessibili, come orari adattabili o possibilità di telelavoro, rende difficile per le madri conciliare le responsabilità familiari con quelle professionali, limitando le opportunità di reinserimento.

¹ Addabbo, T. (2019). *Pari opportunità di genere nel mercato del lavoro: conciliazione vita-lavoro e organizzazione inclusiva*. Università degli Studi di Modena e Reggio Emilia.

Sassella, N. (2021). *La disoccupazione di lunga durata attraverso le testimonianze di lavoratori over 50*. SUPSI.

3. **Stereotipi di genere:** Persistono pregiudizi secondo cui le madri sarebbero meno dedicate al lavoro o meno disponibili per ruoli di responsabilità, influenzando negativamente le decisioni di assunzione e promozione.
4. **Costo dei servizi di cura:** L'elevato costo dei servizi per l'infanzia può disincentivare le madri dal rientrare nel mercato del lavoro, poiché una parte significativa del reddito verrebbe destinata a tali spese.
5. **Segregazione occupazionale:** Le madri possono essere relegate a posizioni part-time o con minori responsabilità, spesso meno remunerative e con limitate possibilità di avanzamento di carriera.

Misure attuali e loro base legale

Attualmente, esistono diversi strumenti di sostegno previsti dalla legislazione federale e cantonale per favorire il reinserimento professionale e contrastare la disoccupazione di lunga durata. Tuttavia, l'analisi dell'efficacia di tali misure mostra che, sebbene siano disponibili, il loro impatto è limitato da vincoli burocratici, criteri di accesso restrittivi e una copertura finanziaria insufficiente. Il potenziamento di questi strumenti è dunque essenziale per garantire un supporto più mirato e inclusivo. Le principali misure attuali includono:

1. **Assegni per il periodo di introduzione** (art. 65 LADI) – Incentivi per le aziende che assumono lavoratori con necessità di un periodo di adattamento.
2. **Assegni di formazione** (art. 66a LADI) – Contributi finanziari a complemento del salario per il reinserimento professionale.
3. **Programmi di occupazione temporanea** (art. 8 L-rilocc, Regolamento della legge sul rilancio dell'occupazione e sul sostegno ai disoccupati) – Occupazione temporanea con indennità giornaliera per rafforzare le competenze.
4. **Voucher formativi** (art. 68 LADI) – Finanziamenti per la formazione continua dei disoccupati.
5. **Sostegno all'attività indipendente** (art. 71a LADI) – Contributi per chi avvia un'attività autonoma.

Sebbene queste misure rappresentino un importante supporto per la transizione occupazionale, necessitano di un **rafforzamento** e di una **maggiore adattabilità** alle esigenze del mercato del lavoro ticinese. È quindi fondamentale ampliare la platea dei beneficiari, semplificare le procedure di accesso, aumentare la durata e la copertura finanziaria degli incentivi, nonché garantire una maggiore sinergia tra gli strumenti esistenti per massimizzare il loro impatto sull'occupazione.

Obiettivi della mozione

L'obiettivo principale di questa mozione è quello di migliorare l'efficacia delle misure esistenti per favorire l'occupazione dei disoccupati over 50 e delle madri rientranti² nel mercato del lavoro. Attualmente, le politiche in vigore non riescono a incidere in modo sufficiente sulla creazione di opportunità lavorative per queste categorie, rendendo necessaria una loro ottimizzazione affinché possano offrire un sostegno più concreto e mirato.

Parallelamente, è fondamentale rendere gli incentivi più accessibili alle aziende e aumentarne l'adesione. Le attuali misure spesso non raggiungono il loro pieno potenziale a causa di complessità burocratiche e di una percezione di incertezza da parte dei datori di lavoro. Semplificare le procedure e offrire condizioni più chiare e vantaggiose potrebbe favorire un maggiore utilizzo degli strumenti di incentivo, stimolando così l'occupazione stabile.

² Per disoccupati si intende persone in cerca d'impiego iscritte agli URC.

Infine, questa proposta si inserisce in una visione più ampia che mira a promuovere un mercato del lavoro più equo e inclusivo, riducendo le barriere strutturali che impediscono l'inserimento o il reinserimento professionale di alcune categorie di lavoratori. Superare questi ostacoli non è solo una questione sociale, ma rappresenta anche un vantaggio economico per il Cantone, che potrebbe beneficiare di una maggiore partecipazione attiva alla forza lavoro.

Misure proposte

Per garantire un'efficace inclusione dei disoccupati over 50 e delle madri rientranti nel mercato del lavoro, è necessario rafforzare gli strumenti di sostegno attuali e introdurre nuove misure più incisive. Le seguenti proposte mirano a incentivare in modo strutturale l'occupazione stabile, migliorare la formazione professionale e rendere più trasparente ed efficace la gestione delle politiche attive del lavoro.

1. Incentivi fiscali e contributi per l'occupazione stabile

L'obiettivo di questa misura è incentivare le aziende ad assumere lavoratori appartenenti alle categorie più vulnerabili, garantendo però che le assunzioni siano effettive e sostenibili nel tempo.

- L'assegno per il periodo di introduzione sarà esteso fino a 12 mesi, con una verifica trimestrale per monitorare l'effettivo inserimento lavorativo e la crescita professionale del beneficiario.
- Sarà introdotto un bonus fiscale fino a 5'000 CHF per ogni assunzione a tempo indeterminato di un disoccupato over 50 o di una madre rientrante, a condizione che il lavoratore venga mantenuto per almeno tre anni e che l'assunzione rappresenti un incremento netto dell'occupazione aziendale. Il bonus fiscale potrà essere determinato in funzione della dimensione delle aziende, dei settori, ...
- Per evitare abusi, in caso di licenziamento prima del terzo anno, l'azienda dovrà restituire l'intero importo del bonus e sarà esclusa dagli incentivi per i successivi tre anni.

2. Potenziamento del sostegno salariale e formativo

Questa misura mira a garantire che i lavoratori assunti grazie agli incentivi possano accedere a un percorso di crescita professionale e che le assunzioni siano rivolte ai settori con maggiore necessità di personale qualificato.

- Il contributo all'occupazione stabile sarà fra il 20-40% del salario lordo per i primi 12 mesi. Sarà destinato esclusivamente ai settori che segnalano una carenza di manodopera. Il contributo potrà essere determinato in funzione della dimensione delle aziende, dei settori, ...
- Le aziende che beneficiano degli incentivi dovranno dimostrare che il lavoratore assunto partecipa a un programma di aggiornamento professionale riconosciuto, al fine di migliorare la sua qualificazione e garantire un impatto occupazionale duraturo.
- Sarà introdotto un sistema di voucher formativi fino a 3'000 CHF, erogabili solo per corsi in settori strategici per l'economia ticinese, come tecnologia, sanità, artigianato e settori con alta domanda occupazionale.
- Introduzione di un sistema di tutoraggio aziendale: le aziende che assumono lavoratori over 50 o madri rientranti potranno ricevere un contributo supplementare di 2'000 CHF per ogni lavoratore assunto, a condizione che venga attivato un mentoring aziendale per supportarne il reinserimento. Il tutor aziendale dovrà essere un dipendente con esperienza e sarà responsabile di guidare il lavoratore nella fase di adattamento.

3. Sviluppo delle soft skills e resilienza lavorativa

Per garantire che i beneficiari degli incentivi possano affrontare con successo il reinserimento nel mercato del lavoro, verranno attivati percorsi di formazione dedicati allo sviluppo delle soft skills. Queste competenze trasversali sono fondamentali per migliorare l'adattabilità e la competitività dei lavoratori in un mercato in continua evoluzione. I programmi si concentreranno su:

- Digitalizzazione e utilizzo degli strumenti di lavoro moderni, per migliorare la capacità di lavorare in ambienti tecnologici avanzati.
- Comunicazione e negoziazione professionale, per favorire un'integrazione più efficace nei contesti aziendali.
- Reskilling e upskilling su competenze chiave trasversali, per permettere ai lavoratori di adattarsi alle esigenze del mercato.

Queste iniziative potranno essere sviluppate in collaborazione con istituzioni e programmi già esistenti in altri Cantoni, come il progetto "Carrière au féminin" del Vallese, che offre corsi strutturati per il reinserimento delle donne nel mondo del lavoro. Inoltre, sarà possibile integrare i percorsi con il supporto di organizzazioni, che forniscono consulenza e formazione specifica per il reinserimento lavorativo.

4. Maggiore trasparenza e monitoraggio delle misure

Affinché gli incentivi abbiano un impatto reale sul mercato del lavoro, è necessario un sistema di monitoraggio chiaro ed efficace, che consenta di verificare l'efficacia delle misure adottate.

- Le aziende che intendono accedere agli incentivi dovranno presentare un piano di crescita occupazionale, dimostrando come l'assunzione incentiverà lo sviluppo dell'impresa e la creazione di nuovi posti di lavoro.
- Sarà introdotto un report annuale pubblico sugli effetti degli incentivi, con dati disaggregati per settore, tipo di contratto e percentuale di stabilizzazione dopo il termine del periodo incentivato.
- Per ridurre la burocrazia e migliorare l'efficienza, sarà implementato un sistema di verifica automatizzato, basato su dati fiscali e previdenziali, che consentirà un controllo rapido ed efficace sulle aziende beneficiarie.

Queste misure rispondono alla necessità di un mercato del lavoro più equo e accessibile, in grado di valorizzare competenze ed esperienze senza penalizzazioni legate all'età o alle scelte familiari. Incentivando le aziende a investire su risorse umane qualificate e garantendo strumenti di aggiornamento continui, il Cantone Ticino potrà favorire una maggiore competitività e una crescita occupazionale sostenibile. Inoltre, il miglioramento del monitoraggio e della trasparenza consentirà di valutare con precisione l'impatto delle politiche adottate e di apportare eventuali correttivi per massimizzare i risultati.

Risorse finanziarie e sostenibilità

Per garantire la sostenibilità economica delle misure proposte, è fondamentale individuare adeguate fonti di finanziamento senza gravare ulteriormente sulle finanze pubbliche. Una delle strategie chiave consiste nella redistribuzione dei fondi già esistenti destinati alle politiche attive del lavoro, ottimizzandone l'utilizzo in modo più mirato ed efficace. Parallelamente, sarà cruciale sviluppare collaborazioni con enti privati, camere di commercio e associazioni di categoria, affinché possano contribuire alla realizzazione di programmi di inserimento lavorativo e formazione professionale. Infine, si potrà fare affidamento sui fondi cantonali specificatamente dedicati all'occupazione femminile e al reinserimento lavorativo degli over 50, sfruttando al meglio le risorse già disponibili per potenziare le opportunità occupazionali e promuovere un mercato del lavoro più inclusivo e dinamico.

Conclusione

L'adozione di queste misure rappresenta un'opportunità concreta per migliorare il mercato del lavoro ticinese, riducendo la disoccupazione e favorendo l'inclusione di lavoratori con esperienza e madri che desiderano rientrare in attività. Un mercato del lavoro più equo e inclusivo non è solo una questione sociale, ma anche una leva per lo sviluppo economico del Cantone.

Si invita pertanto il Consiglio di Stato a:

1. Esaminare e implementare il piano di incentivi sopra delineato.
2. Monitorare annualmente i risultati, con l'obiettivo di migliorare l'efficacia delle politiche attive del lavoro.

Giovanni Albertini
Mirante - Roncelli